

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.17

Правильная ссылка на статью:

Андрианова Е. В., Тарасова А. Н., Печеркина И. Ф. Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 324—343. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.17>.

For citation:

Andrianova E. V., Tarasova A. N., Pecherkina I. F. (2018) Motivation and labor values of youth: development paradoxes. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 324—343. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.17>.



**Е. В. Андрианова, А. Н. Тарасова, И. Ф. Печеркина
МОТИВЫ И ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ:
ПАРАДОКСЫ РАЗВИТИЯ**

МОТИВЫ И ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ: ПАРАДОКСЫ РАЗВИТИЯ

АНДРИАНОВА Елена Владимировна — кандидат социологических наук, завкафедрой общей и экономической социологии, Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия.
E-MAIL: e.v.andrianova@utmn.ru
ORCID: 0000-0002-7769-9206

ТАРАСОВА Анна Николаевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.
E-MAIL: a.n.tarasova@mail.ru
ORCID: 0000-0002-9448-2893

MOTIVATION AND LABOR VALUES OF YOUTH: DEVELOPMENT PARADOXES

*Elena V. ANDRIANOVA*¹ — Cand. Sci. (Soc.), Head of Department of General and Economic Sociology
E-MAIL: e.v.andrianova@utmn.ru
ORCID: 0000-0002-7769-9206

*Anna N. TARASOVA*² — Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor
E-MAIL: a.n.tarasova@mail.ru
ORCID: 0000-0002-9448-2893

¹ Tyumen State University, Tyumen, Russia

² Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia

*ПЕЧЕРКИНА Ирина Федоровна — кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента, маркетинга и логистики, Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия.
E-MAIL: pecherki@mail.ru
ORCID: 0000-0003-4978-0311*

*Irina F. PECHERKINA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Assistant Professor
E-MAIL: pecherki@mail.ru
ORCID: 0000-0003-4978-0311*

¹ Tyumen State University, Tyumen, Russia

Аннотация. На базе данных мониторинговых исследований по Тюменской области (2006—2016 гг.) дается оценка мотивации и трудовых ценностей молодежи, демонстрируются тенденции и особенности развития трудовых ориентаций. Использование инструментов корреляционного и дисперсионного анализа позволило выделить несколько противоречий, отражающих несформированность рыночной мотивации и предпринимательской ориентации у поколения, родившегося и выросшего уже в условиях рыночной экономики. Молодежь, обладая более «рыночным» типом трудовой мотивации, имеет низкий уровень притязаний, согласна на малое при гарантии стабильности. Снижился возраст, когда происходит «перелом» в доминировании мотивов успеха и достижения в трудовой мотивации. Ценность интересной и содержательной работы для молодежи снижается. Наблюдается разрыв между декларируемой ценностью инициативы, предприимчивости и реальным участием в создании новшеств. Люди, родившиеся и выросшие в условиях рыночной экономики, не хотят идти работать «в рынок». При очень высокой доле желающих работать «на себя» доля реальных предпринимателей среди молодежи остается по-прежнему очень низкой.

Abstract. Based on the monitoring studies conducted in Tyumen oblast (2006—2016), the paper aims to examine trends and specifics of the development of labor orientations. Correlation and dispersion analysis is used to single out a number of inconsistencies reflecting immaturity of the market motivation and entrepreneurial orientation among those who were born and brought up in a market environment. Young persons with a more market-oriented type of labor motivation have fewer claims and agree to have the little they have if guarantees of stability are provided. The age when there is a break in the dominance of success and achievement motivation declines. Young people pay less attention to interesting and meaningful job. A gap between the declared value of initiative and entrepreneurship and a real commitment to creation of innovations are observed. Those who were born and raised in a market environment are eager to work «in the market». With a very high percentage of young people willing to work for themselves the share of actual young entrepreneurs is still very low.

Ключевые слова: мотивация, трудовые ценности, трудовые мотивы, трудовые ориентации, молодежь

Keywords: motivation, labor values, labor motivation, labor orientation, youth

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 16-03-00500. Тюменский государственный университет.

Acknowledgment. The paper is supported by Russian Foundation for Humanities (RGNF) (project no. 16-03-00500, Tyumen State University).

Введение

Почти тридцать лет прошло с перехода российской экономики к рынку, появления в стране различных форм собственности, особенно частной собственности, непосредственно связанной с развитием свободной активности личности, в том числе и предпринимательской. За этот период успело вырасти новое поколение, которое должно быть адаптировано к условиям рынка, иметь соответствующие сложившимся условиям мотивацию и трудовые ценности. Но так ли это? Сформировалась ли у молодого поколения рыночная мотивация, предпринимательские ориентации, готовность работать в частном секторе экономики и брать на себя инициативу и ответственность. Какие места работы сегодня выбирает молодежь, насколько она свободна в этом выборе? Какие трудовые ценности являются определяющими?

Тюменская область, согласно рейтингу регионов России, стабильно входит в десятку лучших регионов России по уровню социально-экономического положения: в 2016 г. Десятая позиция в рейтинге регионов по качеству жизни, согласно рейтинговому агентству «РИА Рейтинг» медиагруппы МИА «Россия сегодня»¹. Ситуация и на рынке труда долгое время складывалась относительно благоприятно [Соловейкина, 2015]. И хотя экономический кризис, безусловно, ухудшил положение, даже сегодня, по официальным, данным уровень безработицы ниже, чем в среднем по стране и самый низкий в УРФО². Но при всем внешнем благополучии в целом ситуация на региональном рынке труда неоднозначна. Структурные противоречия, дисбаланс спроса и предложения, неформальная занятость, диспропорции в уровне оплаты труда в разных сферах деятельности формируют противоречия и напряженность, особенно на молодежном рынке труда, отягощенном характерными для этого возраста проблемами поиска себя и своего места в жизни.

Проблема мотивации и ценностей молодежи в сфере труда традиционно привлекает внимание исследователей. По данной теме написано немало теоретических работ, накоплен большой массив эмпирических данных. Современный этап характеризуется особым интересом к факторам трансформации ценностных

¹ Рейтинг регионов по качеству жизни — 2016 // Россия сегодня [Электронный ресурс]. 2017. 20 февр. URL: <http://riarating.ru/regions/20170220/630056195.html> (дата обращения: 15.05.2018).

² Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2017 года // Росстат [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/stg/d01/36.htm (дата обращения: 20.04.2018).

ориентаций и установок [Инглхарт, Вельцель, 2011; Лапин, 2011; Тихонова, 2011], сравнению ценностей россиян с ценностями населения других стран [Hofstede, 2003; Магун, Руднев, 2010]. Формирование новой парадигмы труда (в результате перехода нашей страны к рыночной экономике) заставляет исследователей обратиться к проблеме ценностных оснований трудовой деятельности [Черников, 2014; Марабанец, 2013] и осмыслению факторов мотивации труда [Бессокирная, 2016, 2017; Темницкий, 2011; Davydenko, Kaźmierczyk, Romashkina, Żelichowska, 2017]. Особое внимание уделяется мотивации предпринимательской активности [Кашпур, 2009; Aszkowski, Kaźmierczyk, Nowak, 2010], влиянию институциональной среды на развитие и тип предпринимательской мотивации [Александрова, Верховская, 2016].

Молодежная проблематика в сфере изучения трудовой мотивации дополняет этот контекст исследованием аспектов профессионального выбора [Семенова, 2011], межпоколенными сравнениями ценностно-мотивационных оснований профессиональной деятельности [Фомченкова, 2012], осмыслением общемировых и специфически российских тенденций изменения жизненных стратегий молодежи [Зарубина, 2013].

Методология исследования

Эмпирическую базу работы составили данные всероссийского исследовательского проекта «Социокультурные портреты регионов России» [Лапин, Беляева, 2010]. Привлечены результаты мониторинговых опросов населения Тюменской области (включая Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа) 2006, 2009, 2011, 2013 [Социокультурная динамика..., 2015] и 2016 гг.. Опрос проводился методом интервью в домашних условиях. Выборки строились в соответствии со структурой генеральной совокупности по полу, возрасту, типу поселения (город — село) и образованию, с ошибкой по одному признаку менее 3%³. Размеры выборок, отражающие структуру генеральной совокупности, приведены в таблице 1.

Таблица 1. **Объемы выборок, используемых в статье по соответствующим базам данных, кол. человек**

	2006 г.	2016 г.
Вся выборка в целом	4000	3570
Подвыборка молодежи в возрасте от 18 до 30 лет	1351	1006

Характеристика молодежной подвыборки 2016 г.: 72% респондентов 18—30 лет работают, 13% учатся в учебном заведении на дневном отделении и 14% не работают. Почти каждый 12 не работает, но ищет работу (8%), а 6% отметили, что не работают временно (в отпуске по уходу за ребенком и т. п.).

Для изучения мотивов и трудовых ценностей молодежи использованы вопросы методики:

³ Отдельные результаты и описание данного проекта также отражены в статьях [Тарасова, Андрианова, 2016, 2017; Андрианова, Давыденко, Ромашкина, 2017; Печеркина, Ромашкина, 2016].

1) «Какую работу Вы предпочли бы сегодня, имея возможность выбора?». Данный вопрос позволяет оценивать трудовые ориентации в прожективной ситуации и имеет следующие варианты ответов: 1 — иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне; 2 — иметь пусть небольшой, но твердый заработок; 3 — иметь пусть небольшой, но твердый заработок, но больше свободного времени и более легкую работу; 4 — много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее; 5 — иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск. Варианты ответов интерпретируются как отдельно, так и посредством группировки: 1—3 трактуются как «мотивация стабильности», 4—5 — как «рыночная мотивация».

2) «К какому типу относится предприятие (организация), где Вы работаете на основной работе?».

3) «Если бы Вы могли свободно выбрать место работы, то на предприятии какого типа Вы хотели бы работать в качестве основной работы?».

4) Ценности оценивались через вопрос «Согласны Вы или не согласны со следующими суждениями». Для оценки используется 11-балльная шкала.

Основные результаты

Согласно концепции Р. Инглхарта и К. Вельцеля, на формирование ценностных ориентаций индивидов влияют социально-экономические условия, в которых проходит их первичная социализация [Инглхарт, Вельцель, 2011]. По мнению авторов, ценностная картина мира закладывается в годы социализации личности (12—17 лет), а затем остается практически неизменной, если в жизни человека или его среды не происходит катастрофы. Сегодняшние 18—30-летние — это поколение, которое не видело иных реалий, кроме рыночных. Причем если социализация молодежи исследования 2006 г. приходилась на «лихие» 1990-е годы, то в исследовании 2016 г. — на относительно более благополучные 2000-е. Соответственно предполагалось, что с приходом нового поколения рыночная ориентированность трудовой мотивации будет нарастать и даже доминировать. Что же мы имеем в реальности?

Парадокс 1. Молодежь действительно выделяется среди остальных возрастных групп более «рыночным» типом трудовой мотивации, но, тем не менее, даже в этой группе преобладает мотивация «стабильности» — низкий уровень притязаний, согласие на малое при гарантии стабильности в завтрашнем дне.

Среди молодежи 18—30 лет выше ориентация на риск, создание собственного бизнеса и высокий доход без гарантий на будущее, чем в среднем по выборке; у старших возрастных групп наблюдается снижение рыночной мотивации. Однако даже среди молодежи рыночный тип мотивации не стал доминирующим: как и десять лет назад, большинство ориентировано скорее на гарантию занятости, чем на успех и риск (см. табл. 2).

Практически во всех молодежных группах (учащиеся и работающая молодежь, мужчины и женщины, городская и сельская молодежь и др.) мотивация стабильности доминирует. Исключение составили лишь две группы молодежи: мигранты (приехавшие из других регионов РФ или СНГ) и молодежь, проживающая непосредственно в г. Тюмени (областном центре). У выделенных групп соотношение

рыночной мотивации и мотивации стабильности примерно одинаково, т. е. даже у них нет заметного доминирования ориентации на высокий заработок в условиях риска и неопределенности. Соответственно, предположение, что рыночно ориентированный тип трудовой мотивации будет преобладать среди нового поколения, социализация которого проходила в сугубо рыночных условиях, не подтверждается.

Таблица 2. Тип трудовой мотивации по возрастным группам, % (N = 3570, 2016 г.)

	Группы по возрасту					В среднем по выборке
	18—30 лет	31—40 лет	41—50 лет	51—60 лет	61 год и старше	
Рыночная мотивация	41*	32	26	19*	11*	29
Мотивация стабильности	51	59	60	62	57	57
Затрудняюсь ответить, отказ от ответа	8	9	14	19	32	14
Итого	100	100	100	100	100	100

* значимость различий от средневывборочных с ошибкой менее 1%.

Констатируя, что молодежь Тюменской области в прожективной ситуации продолжает ориентироваться на социальную защищенность, можно было ожидать хотя бы некоторого снижения пассивных трудовых установок за прошедшее десятилетие, ведь рождение и социализация этого поколения проходила уже полностью в условиях рыночной экономики. Но и это оказалось не так.

Парадокс 2. Несмотря на длительность проводимых рыночных реформ, патерналистские настроения молодежи не уходят в прошлое, а мотивация «стабильности» только усиливается.

Доля молодежи, ратующая за небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне все десять лет наблюдений не только остается стабильно высокой, но и демонстрирует тренд роста с 45 % в 2006 г. до 51 % в 2016 г.

Показательно, что снизился возраст, когда происходит «перелом» в доминировании определенного типа трудовой мотивации. Если в 2006 году мотивация стабильности начинает значимо преобладать после 38-летнего возраста, то в 2016 г. уже с 27—29 лет резко сокращается доля лиц с ориентацией на рыночные модели поведения (см. рис. 1). Современные молодые люди значительно раньше теряют желание и готовность действовать в условиях риска, принимать ответственность за свой выбор. Позиция «пусть небольшая зарплата, но зато гарантированное рабочее место» принимается уже в молодом возрасте, когда, казалось бы, должны преобладать мотивы успеха и достижения.

Возникает вопрос: хорошо это или плохо, если уже в таком молодом возрасте работники предпочитают работать по привычке и не стремятся к достижению большего удовлетворения своих моральных, материальных, духовных потребно-

стей? Или у них просто нет таких потребностей, а доминирует точка зрения «Если есть эта работа, то это уже хорошо»?

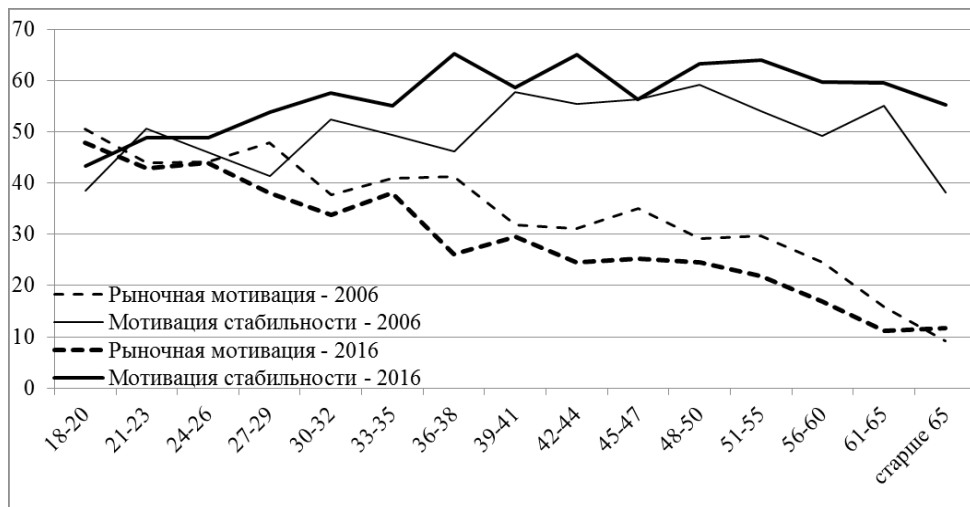


Рисунок 1. Тип мотивации по возрастным группам в 2006 и 2016 гг., в % от опрошенных (N = 4000, 2006; N = 3570, 2016)

Согласно результатам предыдущих наблюдений, среди молодежи доля тех, кто хотел бы работать в собственной фирме, значительно выше по сравнению с остальными возрастными группами. Но если в 2006 г. эта разница была вполне ощутима (среди молодежи было на 11 % больше желающих работать в своей фирме, чем среди респондентов старше 30 лет), то уже в 2016 году статистически значимых отличий не наблюдается, причем доля молодых людей, отметивших, что они хотели бы работать в своей собственной фирме, сократилась почти в два раза (с 27 % до 15 %, в целом по выборке — 13 %), что также подтверждает ослабление «рыночных» мотивов у молодежи.

Таким образом, ожидания, что за тридцать лет произошла адаптация к рынку и теперь будет фиксироваться рост доли готовых вести свое дело (потенциальных предпринимателей), особенно у молодежи, не оправдались. К сожалению, мотивация стабильности среди молодых людей только усиливается, не формируется рыночно ориентированная модель трудового поведения.

Отношение к труду является ключевой ценностной ориентацией, напрямую оказывающей влияние на профессиональное самоопределение и модель трудового поведения. В современном обществе труд — основная сфера самореализации человека, фактор, определяющий весь его образ жизни. Для молодежи актуализированы проблемы профессионального выбора и самореализации, соответственно, следовало ожидать, что молодые люди будут значительно выше оценивать важность содержательной и интересной работы.

Парадокс 3. Ценность интересной и содержательной работы для молодежи снижается. Хотя 18—30 лет — это период профессионального становления, раз-

личия между молодежью и прочими возрастными группами в оценках данной ценности стираются.

Как за десять лет менялись взгляды молодежи на труд, можно проследить через изменение отношения к высказыванию: «Только содержательная, интересная работа заслуживает того, чтобы заниматься ею как основным делом жизни» (шкала от 1 до 11). Молодежь действительно имеет более высокие оценки согласия с данным утверждением по сравнению с остальными возрастными группами (8,45, для старших возрастных групп — 8,29). Однако если раньше молодежь действительно выделялась своим стремлением к содержательной и интересной работе, то в 2016 г. разница в оценках по возрастным группам уже статистически незначима (результаты дисперсионного анализа представлены в табл. 4).

**Таблица 4. Дисперсионный анализ оценок согласия к высказыванию
«Только содержательная, интересная работа заслуживает того,
чтобы заниматься ею как основным делом жизни» по возрастным группам**

		Сумма квадратов	Степеней свободы	Средний квадрат	F	Значение
2006	Между группами	113,298	4	28,325	4,094	0,003
	Внутри групп	26455,780	3824	6,918		
	Итого	26569,078	3828			
2016	Между группами	39,892	4	9,973	1,256	0,285
	Внутри групп	27147,860	3419	7,940		
	Итого	27187,753	3423			

Хотя работа как возможность профессиональной самореализации остается для молодежи важным ориентиром, а снижение средней оценки важности интересной содержательной работы за прошедшее десятилетие среди данной группы и незначительно, всего на 0,45 баллов (с 8,9 до 8,45), но это изменение все-таки уже статистически значимо ($F=18,006$, с ошибкой менее 1%). Если в 2006 г. 77 % опрошенной молодежи давали высокие оценки (8 и выше баллов) данной ценности, то в 2016 г. — только 69 %. Также на 3 % выросла доля тех, кто дал низкие оценки (4 и менее).

Во многих общероссийских и региональных исследованиях отмечается смещение ориентаций молодежи от терминальной ценности содержания труда в сторону инструментальных ценностей заработка и карьеры [Горшков, Шереги, 2012; Казарина-Волшебная, Комиссарова, Турченко, 2012]. Данные всероссийского опроса ВЦИОМ также показывают, что важность материальной стороны жизни для молодежи превалирует над возможностью творческой самореализации⁴.

Однако имеются исследования, доказывающие, что в молодежной среде есть исключения из этого правила, и трудовые ценности отдельных профессиональ-

⁴ По данным базы социологических данных ВЦИОМ, результаты опросов россиян «Архивариус» [Электронный ресурс]. URL: https://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=983&q_id=67648&date=21.09.2014; https://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=983&q_id=67644&date=21.09.2014 (дата обращения: 20.04.2018).

ных групп молодежи отличаются сбалансированностью аспектов материального вознаграждения и ориентацией на содержание выполняемой работы [Козина, Виноградова, 2016]. Мы предприняли попытку выявить подобные группы, для чего провели дисперсионный анализ оценок согласия к высказыванию «Только содержательная, интересная работа заслуживает того, чтобы заниматься ею как основным делом жизни» в разрезе молодежных групп по полу, типу поселения (село/город/областной центр), типу занятости (работающие и учащиеся), сфере занятости, уровню образования и материального положения. Однако статистически значимых отличий в оценке значимости интересной и содержательной работы между различными группами молодежи выявлено не было. Как правило, более образованные и материально обеспеченные группы чуть выше оценивают важность интересной работы. А для молодежи, отметившей, что денег не хватает даже на повседневные затраты, напротив, данная ценность менее значима. Однако отмеченная тенденция не является статистически значимой закономерностью. Корреляционный анализ также подтвердил отсутствие связи между ценностью содержательной работы, уровнем образования и материального положения (коэффициенты корреляции Спирмана $< 0,1$, ошибка превышает пятипроцентный уровень значимости).

Хотелось бы надеяться, что выделенная И. М. Козиной как исключение группа молодых инженеров технически и организационно продвинутых предприятий российской промышленности — это действительно «первые ласточки», а не «белые вороны» [Козина, Виноградова, 2016], а позитивная ориентация на труд как возможность творческой содержательной деятельности в дальнейшем все-таки будет усиливаться. Но по результатам массового опроса молодежи в Тюменской области мы такой вывод сделать не можем, поскольку пока наблюдаем лишь снижение оценок согласия с утверждением «только интересная и содержательная работа заслуживает того, чтобы заниматься ею как основным делом жизни».

Как показал корреляционный анализ, с рыночной мотивацией сильнее всего связаны такие ценности, как инициативность и предприимчивость. Оценки согласия с утверждением «Главное — это инициатива, предприимчивость, поиск нового в работе и жизни, даже если оказываешься в меньшинстве» у молодежи статистически значимо выше по сравнению с людьми старше 30 лет ($F=15,236$, с ошибкой менее 1%). Учитывая свойственную молодежи ориентацию на активность и инициативность, предполагалось, что в этой группе окажется выше и уровень участия в создании тех или иных новшеств, однако здесь выявилось еще одно противоречие.

Парадокс 4. Молодежь декларирует более высокую значимость ценности инициативы и предприимчивости по сравнению с другими возрастными группами, но показатель участия в создании тех или иных новшеств не выделяется более высокими значениями.

Почти половина опрошенной молодежи (46%) высоко оценивает важность инициативы, поиска нового (дали оценки от 9 до 11). Важно, что за последние десять лет для молодежи данная ценность не потеряла своей значимости. Однако оценивая уровень участия (как организатора или наравне со всеми) в создании тех или иных новшеств (новая фирма, новая услуга, новая технология, новый продукт),

можно заметить, что в молодежной группе доля новаторов примерно такая же, как и среди 30—50 летних (см. рис. 2). Лишь после 50—60 лет доля новаторов резко снижается, что вполне закономерно.

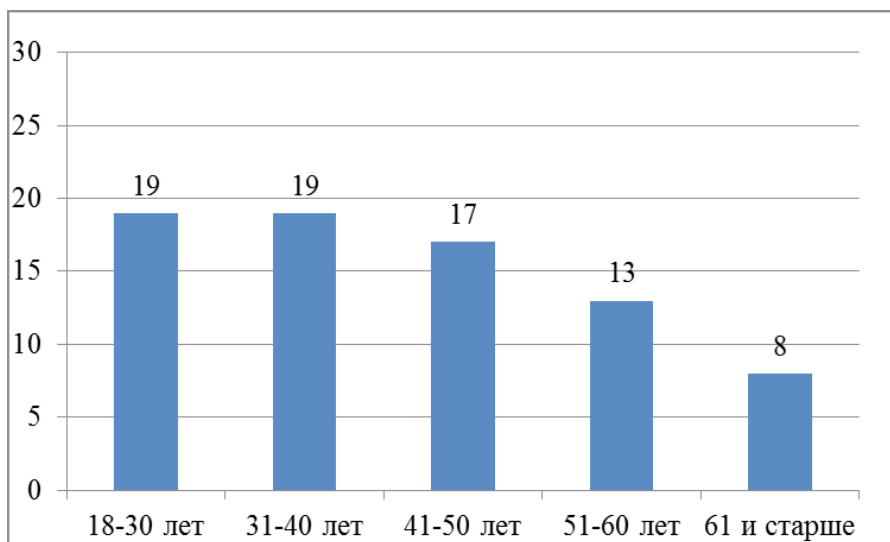


Рисунок 2. Участие в тех или иных инновациях по возрастным группам, в % от опрошенных (N=3570, 2016)

Обнаружилась еще одна особенность: молодые люди, каким-то образом участвующие в инновациях и не участвующие, примерно одинаково оценивают значимость ценности инициативы и предприимчивости, статистически значимой разницы в оценках не зафиксировано. Получается, что молодежь, для которой высока ценность инициативности и поиска нового, далеко не всегда реально проявляет свою инициативу и новаторство.

Ценности предприимчивости и инициативы коррелируют с такими показателями, как социальное самочувствие индивида, общая удовлетворенность жизнью, высокая оценка своего материального положения и статуса, уверенность в будущем и ориентация на то, что «улучшение жизни зависит от них самих». Чаще это мужчины, городские жители, студенты вузов и руководители. Но тесной, статистически значимой связи между социально-демографическими характеристиками молодежи и ее участием в создании новшеств не выявлено.

Таким образом, наличие определенных ценностных представлений у молодежи не означает их обязательного воплощения в жизнь. Г. П. Бессокирная писала о такой проблеме, отмечая, что фиксация только ценностных представлений не позволяет выявить реальные побуждения, которые соответствуют содержанию потребностей и интересов работников и которые, при наличии необходимых условий, реализуются в практических действиях [Бессокирная, 2016: 32].

Рыночная трансформация российского общества требовала вытеснения государственной собственности частной, так как именно она является стержнем

развитой рыночной экономики. Процесс плюрализации форм собственности привел к перекосам между желаемым и реальным местами работы. Где же работают и где хотели бы работать молодые люди?

Парадокс 5. Если ранее структура занятости молодежи примерно соответствовала структуре занятости населения в целом, то сейчас наблюдается картина, когда молодежь «уходит» из одних ниш, занимая другие.

Учитывая происходящие за последнее десятилетие модернизационные процессы в стране [Атлас модернизации..., 2016], это скорее не парадокс, а закономерность, но стоит этот вопрос рассмотреть чуть подробнее. Как видно из представленного ниже рисунка 3, основной нишей для людей 18—30 лет становится сфера услуг промышленности, бизнесу и населению, именно здесь занята почти половина (45 %) работающей молодежи. Данный результат можно было бы рассматривать как свидетельство начинающегося перехода к постиндустриальному обществу, если бы не наблюдался значительный отток молодежи из социальной сферы. Доля молодежи, занятой в образовании, здравоохранении, культуре, почти в два раза меньше, чем в группе респондентов 51—60 лет. Молодежь «уходит» и из производственной сферы, исключение составляет лишь добывающая отрасль, где доля занятых остается стабильной. Это вполне объяснимо, учитывая, что Тюменская область — нефтегазодобывающий регион.

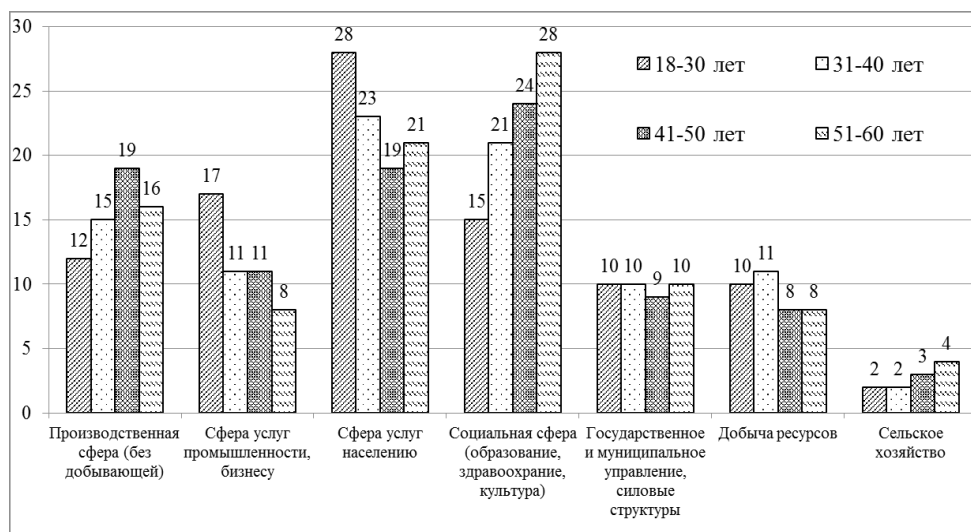


Рисунок 3. Сферы занятости по возрастным группам, в % от числа опрошенных, имеющих работу (N=3570, 2016)

Изменяется структура занятости и по типу предприятия, на которых работают респонденты. Если согласно результатам исследования 2006 г., структура занятости молодежи и структура занятости в целом по выборке примерно совпадали (все расхождения в пределах 3 % ошибки выборки), то в 2016 г. уже проявились некоторые отличия (см. табл. 5). Прежде всего, отмечается сокращение доли молодежи,

работающей в бюджетных организациях (например, школах, поликлиниках и т. п.), что согласуется с тенденцией сокращения занятости в социальной сфере. Если среди старших возрастных групп каждый четвертый — «бюджетник» (27—28 %), то среди работающей молодежи всего 17 % заняты в бюджетных организациях или учреждениях. Данный результат несколько удручает, особенно учитывая, что доля тех, кто хотел бы работать в бюджетной организации, еще меньше — только 13 % работающих молодых людей выразили такое желание и всего 9 % учащихся.

Таблица 5. *Распределение ответов на вопрос*

«К какому типу относится предприятие (организация), где Вы работаете на основной работе?», в % от числа опрошенных, имеющих работу (N = 4000, 2006; N = 3570, 2016)

Форма собственности		2006		2016	
		Молодежь 18—30 лет	В целом по выборке	Молодежь 18—30 лет	В целом по выборке
Органы государственной власти или местного самоуправления	Государственное, муниципальное предприятие (вариант формулировки в опросе 2006)	44	44	8	7
Бюджетная организация или учреждение (например, школа, поликлиника и т. п.)				17	24
Государственное предприятие				8	10
Акционерное предприятие с участием государства		8	9	11	11
Акционерное предприятие без участия государства		15	13	13	12
Предприятие, находящееся в Вашей личной собственности		3	3	3	3
Частное предприятие (не Ваша собственность)		17	15	29	21
Индивидуальная трудовая деятельность		2	2	3	3
Другие		1	2	1	2
Не знаю, отказ от ответа		10	12	7	7
Итого		100	100	100	100

Еще одна особенность, проявившаяся в 2016 г. — значительный рост доли молодежи, работающей на частных предприятиях: на 12 % больше по сравнению с 2006 г. и на 8 % выше, чем в целом по выборке, то есть частная собственность как основа рыночной экономики все больше и больше утверждается в нашей стране. Но при росте занятых на частных предприятиях, как для старших возрастных групп, так и для молодежи данный тип предприятий наименее желаем для работы, лишь 3 % отметили, что хотели бы работать на предприятии такого типа. Это позволило выделить еще один парадокс.

Парадокс 6. Люди, родившиеся и выросшие в условиях рыночной экономики, не хотят идти работать «в рынок».

В своей работе начала 2000-х годов А. Л. Темницкий показал, что в 1990-е годы новые успешные частные предприятия стали наиболее привлекательным сектором занятости, что связано с тяжелым материальным положением домохозяйств и возможностью получать более высокий заработок только в новом частном секторе [Темницкий, 2001: 164]. Однако сейчас работа в негосударственном секторе для многих потеряла свою привлекательность. Ответственность за это лежит в какой-то мере на предпринимательском сообществе — широкое распространение неформальных практик, серые зарплаты, отсутствие социальных льгот и гарантий. В 2016 г., согласно результатам исследования, 42 % работающей молодежи заняты в частном секторе (частное предприятие + акционерное предприятие без участия государства), а хотели бы работать в этих структурах всего 7 % опрошенных. Что это — негативный опыт работы в бизнес-структурах (собственный или ближайшего окружения) или сложившийся стереотип более легкого и спокойного способа достижения благополучия в государственном секторе?

Учитывая столь низкое желание работать на частных предприятиях, логично искать причину в том, что вне государственного сектора часто нарушаются трудовые права. Однако данная гипотеза не подтвердилась. На вопрос «Сталкивались ли Вы с нарушением своих трудовых прав?» 77 % работников частных фирм и акционерных обществ без государственного участия ответили, что они не сталкивались с такими нарушениями. Среди работающих на госпредприятиях и акционерных обществах с государственным участием такой ответ дали 71 % опрошенных. Только 65 % работников органов государственной власти или местного самоуправления отметили, что они никогда не сталкивались с нарушением своих трудовых прав. Но все же, притом что относительно чаще нарушаются трудовые права, работа в госуправлении воспринимается молодежью как наиболее желаемая. С чем это связано? Возможно, с более высокими требованиями работников органов государственной власти к соблюдению своих прав, в то время как работники частных фирм зачастую даже серьезные нарушения своих прав воспринимают как норму. Подобные парадоксы хорошо представлены в статье С. Ю. Барсуковой [Барсукова, 2003]. Но как бы то ни было, молодежь не стремится «в рынок», требующий высокой индивидуальной мобильности, конкурентоспособности и инновационной активности. Большинство молодых людей ориентированы на работу в крупных, с государственным участием, предприятиях (24 %) или во властных структурах (24 %), даже в бюджетных организациях готовы работать 13 % опрошенных (см. рис. 4).

Каналом жизненного успеха стала рассматриваться работа в крупных государственных компаниях, а еще лучше — в органах государственной власти. Для Тюменской области это особенно характерно, на ее территории расположены крупнейшие российские нефтегазодобывающие компании — одни из самых привлекательных работодателей в стране. Высокие по сравнению с другими отраслями зарплаты, социальный пакет и гарантии, перспектива профессионального и должностного роста. Сегодня крупные компании с государственным участием демонстрируют самые передовые методы работы с персоналом. В свою очередь, государственная служба и бюджетные организации привлекают молодежь гарантиями и социальной защищенностью.

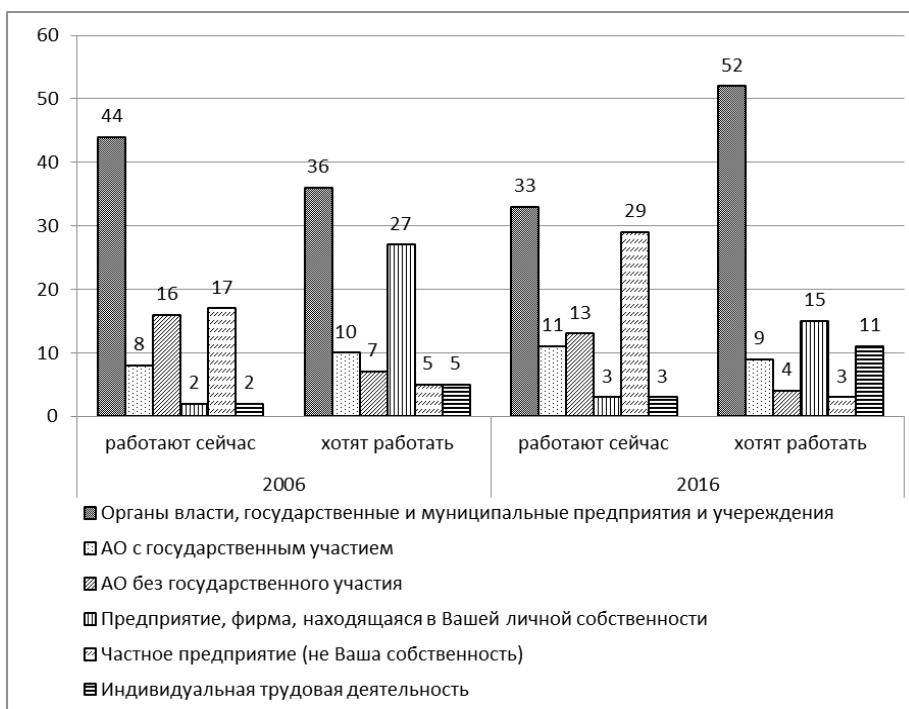


Рисунок 4. Распределение опрошенных в возрасте от 18 до 30 лет по типам предприятия, где они работают сейчас (в % от работающих) и где они хотели бы работать (в % от всей молодежной подвыборки)

После работы в органах власти, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях на втором месте по привлекательности для молодежи стоит работа «на себя», то есть создание собственной фирмы или индивидуальная трудовая деятельность. Для значительной части молодежи предпринимательство является желаемой жизненной перспективой.

Парадокс 7. При высокой доле желающих работать «на себя», доля реальных предпринимателей среди молодежи остается по-прежнему низкой.

Примерно каждый четвертый молодой человек (в 2006 г. каждый третий) хотел бы иметь свою фирму (15%) или заниматься индивидуальной трудовой деятельностью (11%), однако доля реальных предпринимателей среди молодежи остается очень низкой (всего 3% + еще 3%, осуществляющих индивидуальную трудовую деятельность) и за прошедшее десятилетие практически не изменилась (разница в пределах ошибки выборки). Данная особенность в целом характерна не только для молодежи, но и для остальных возрастных групп. Ожидаемо, что доля «желающих» открыть свое дело с возрастом постепенно сокращается.

Итак, молодежь хотела бы работать в своей фирме, но не работает. В 2006 г. 27% опрошенных в возрасте от 18 до 30 лет отметили, что они предпочли бы работать в собственной фирме (см. рис. 4). Спустя десять лет в возрастной группе 30—40 лет лишь 3% (точно так же, как и в 2006 г.) работают в своей фирме.

«Результативность» этого желания показательна — само его наличие совершенно не означает стремления к их практической реализации.

Таким образом, хоть молодежь и выделяется своей рыночной мотивацией среди остальных возрастных групп, и ее представители чаще ориентированы на работу в собственной фирме по сравнению с остальными возрастными группами, это не свидетельствует о ее большей приспособленности к рыночной экономике и включенности в предпринимательскую деятельность. Тем более и динамика предпринимательских предпочтений молодежи за 10 лет демонстрирует нисходящий тренд (рис. 4). Доля молодых людей, желающих работать в собственной фирме, упала почти в два раза. И если в 2006 г. желание иметь свой бизнес у молодежи было существенно выше, чем у людей старшего возраста (среди молодежи было на 7 % больше тех, кто хотел работать в своей фирме, чем в целом по выборке), то в 2016 г. разница между возрастными группами статистически незначима.

Любопытно, что при сокращении доли желающих работать в своей фирме (с 27 до 15 %), среди молодежи в два раза выросла доля тех, кто хотел бы заниматься индивидуальной трудовой деятельностью (с 5 до 11 %). Традиционно оба ответа (работать в своей фирме и заниматься индивидуальной трудовой деятельностью) рассматривались как проявления предпринимательской активности, но с разным уровнем притязаний, где более высокий уровень амбиций — это иметь свою собственную фирму. При таком подходе предпочтения скорее всего менялись бы синхронно, и желание заниматься индивидуальной трудовой деятельностью среди молодежи также бы сокращалось (или, по крайней мере, так не увеличивалось). Такой результат оказывается тем более неожиданным, учитывая, что в 2016 г. становится очевидным риск сжатия сектора индивидуального предпринимательства в регионе. С чем же связан данный феномен? Возможно, индивидуальная трудовая деятельность воспринимается как возможность свободной, не регламентированной работы, тем более фриланс популяризируется в современном обществе. Однако между выбором данного типа занятости (шкала 1—0) и степенью согласия с утверждениями «Свобода человека — это то, без чего его жизнь теряет смысл», «Только содержательная интересная работа заслуживает того, чтобы заниматься ею как делом жизни», «Главное — это инициатива, предприимчивость, поиск нового в работе и жизни» корреляционных связей не выявлено (ошибка значимости корреляции Спирмена $> 0,05$). Соответственно вопрос о том, с чем связан рост ориентации на индивидуальную трудовую деятельность среди молодежи, остается открытым. Эта особенность требует отдельного детального изучения и более глубокого осмысления.

Выводы

На самом высоком уровне⁵ подчеркивается роль и значение предпринимательства (особенно малого и среднего) для развития страны в решении актуальных

⁵ «Для того чтобы экономика заработала в полную силу, нам нужно кардинально улучшить деловой климат, обеспечить высочайший уровень предпринимательских свобод и конкуренции», «...масштабный резерв экономического роста — это развитие малого предпринимательства», «важно поддержать начинающих предпринимателей, помочь людям сделать первый шаг, чтобы можно было открыть своё дело...» — из Послания Президента России Федеральному собранию 1 марта 2018 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения: 25.03.2018).

экономических и социальных задач. На федеральном и региональных уровнях разрабатываются программы поддержки предпринимательства⁶, однако темпы развития предпринимательской деятельности в России невелики⁷. И причина этого не только в институциональных барьерах и неудовлетворительных условиях для развития бизнеса. Не происходит развитие ценностного сознания нового поколения в сторону постматериалистических ценностей (ценностей самовыражения), а воспроизводятся ценности выживания и материалистически ориентированные модели поведения. Не подтвердилось предположение, что рыночно ориентированный тип трудовой мотивации будет преобладать среди нового поколения, социализация которого проходила в рыночных условиях. Снижается уровень самостоятельности и активности при адаптации к проблемам, возникающим в социально-экономической и трудовой сфере

Молодежь больше не выделяется среди других возрастных групп выбором ценности «содержательной и интересной работы». При этом, молодежь, для которой высока ценность инициативности и поиска нового, далеко не всегда реально проявляет инициативу и новаторство. Получается, что наличие определенных ценностных представлений у молодежи совершенно не означает обязательной их реализации в реальном поведении.

При росте занятых на частных предприятиях данная форма собственности наименее желанна для работы. Люди, родившиеся и выросшие в условиях рыночной экономики, не хотят идти работать «в рынок». Каналом жизненного успеха молодежи видится работа в крупных государственных компаниях, а еще лучше — в органах государственной власти.

Становится очевидным риск сжатия сектора индивидуального предпринимательства. При очень высокой доле желающих работать «на себя», доля реальных предпринимателей среди молодежи остается по-прежнему очень низкой.

Возможно, некоторые из выделенных так называемых парадоксов таковыми не являются, вполне объяснимы и закономерны в сложившихся социально-экономических условиях. Однако следует признать, что именно частная собственность является стержнем развитой рыночной экономики. А столь явное нежелание молодежи работать в частном секторе становится фактором, снижающим эффективность работы рынка.

Список литературы (References)

Александрова Е. А., Верховская О. Р. Мотивация предпринимательской активности: роль институциональной среды // Вестник СПбГУ. Сер. 8. Менеджмент. 2016. Вып. 3. С. 107—138.

⁶ Федеральная финансовая программа поддержки малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://programs.gov.ru/Portal/programs/subActionsList?gpld=15&pgpld=A0F77901-3302-4F5B-B22E-D7C78777F787> (дата обращения: 25.03.2018); Государственная программа Тюменской области «Развитие малого и среднего предпринимательства и научно-инновационной сферы» до 2020 года» [Электронный ресурс]. URL: https://admtyumen.ru/ogv_ru/finance/industry/more.htm?id=10545171@cmsArticle (дата обращения: 25.03.2018).

⁷ По данным Росстата, в РФ в 2017 г. число «родившихся» предприятий составило 359 430, а количество «умерших» — 510 669. См. Демографические показатели предприятий по субъектам Российской Федерации в 2017 году. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/# (дата обращения: 25.03.2018).

Aleksandrova E. A., Verkhovskaya O. R. (2016) Motivation of entrepreneurial activity: the role of institutional environment. *Vestnik SPbSU. Ser. 8. Management*. No. 3. P. 107—138. (In Russ.)

Андрианова Е. В., Давыденко В. А., Ромашкина Г. Ф. Модернизация и реиндустриализация: к дискуссии о способах реализации // *Философские науки*. 2017. № 10. С. 91—94.

Andrianova E. V., Davydenko V. A., Romashkina G. F. (2017) Modernization and reindustrialization: to a discussion about the ways of realization. *Philosophical Sciences*. No. 10. P. 91—94. (In Russ.)

Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы / сост. и отв. ред. Н. И. Лапин. М.: Весь Мир, 2016. *Atlas of modernization of Russia and its regions: socio-economic and socio-cultural trends and issues* (2016) / Collective scientific work. Comp. and resp. ed. by N. I. Lapin. M.: Ves' Mir. (In Russ.)

Барсукова С. Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: передоксальное сходство на фоне очевидного различия // *Социологические исследования*. 2003. № 7. С. 3—15.

Barsukova S. YU. (2003) Formal and informal employment: an overdose similarity against the background of the obvious difference. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. No. 7. P. 3—15. (In Russ.)

Бессокирная Г. П. Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? // *Социологические исследования*. 2017. № 1. С. 94—105.

Bessokirnaya G. P. (2017) Has labor motivation changed in post-Soviet Russia? *Sotsiologicheskie issledovaniya*. No. 1. P. 94—105. (In Russ.)

Бессокирная Г. П. Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методики исследований // *Социологические исследования*. 2016. № 2. С. 29—38.

Bessokirnaya G. P. (2016) Motivation of Labor in Post-Soviet Russia: Experience and Research Methods. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. No. 2. P. 29—38. (In Russ.)

Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Российская молодежь: истоки и этапы социологического изучения // *Гуманитарий Юга России*. 2012. № 3. С. 23—46.

Gorshkov M. K., Sheregi F. EH. (2012) Russian youth: the origins and stages of sociological study. *Gumanitarij Yuga Rossii*. No. 3. P. 23—46. (In Russ.)

Зарубина Н. Н. Между этикой убеждения и этикой ответственности? Трансформация нравственной позиции российской молодежи // *Социологическая наука и социальная практика*. 2013. № 3. С. 92—108.

Zarubina N. N. (2013) Between the ethic of persuasion and the ethics of responsibility? *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. No. 3. P. 92—108. (In Russ.)

Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: последовательность человеческого развития. М.: Новое издательство, 2011.

Inglehart R., Welzel Ch. (2011). *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. M.: Novoe izdatel'stvo. (In Russ.)

Казарина-Волшебная Е. К., Комиссарова И. Г., Турченко В. Н. Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи // Социологические исследования. 2012. № 6. С. 121—126.

Kazarina-Volshebnyaya E. K., Komissarova I. G., Turchenko V. N. (2012) Paradox of the value orientations' transformation among Russian youth. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. No. 6. P. 121—126. (In Russ.)

Кашпур В. В. Предпринимательство как жизненная перспектива современной молодежи (на примере Томской области) // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 1(5). С. 53—68.

Kashpur V. V. (2009) Entrepreneurship as life perspective of modern youth (Tomsk region data). *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*. No. 1(5). P. 53—68.

Козина И. М., Виноградова Е. В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 1. С. 215—230. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.1.08>.

Kozina I. M., Vinogradova E. V. (2016) Young engineers: work values and professional identity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 215—230. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.1.08>. (In Russ.)

Лапин Н. И. Социокультурные факторы российской стагнации и модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11. С. 3—18.

Lapin N. I. (2011) Sociocultural factors of Russian stagnation and modernization. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. No. 11. С. 3—18. (In Russ.)

Лапин Н. И., Беляева Л. А. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация — 2010). М.: МФРАН. 2010.

Lapin N. I., Belyaeva L. A. (2010) The program and the standard toolkit «Sociocultural portrait of the Russian region» (Modification — 2010). М.: MFRAN. 2010. (In Russ.)

Магун В. С., Руднев М. Г. Базовые ценности россиян в европейском контексте (статья вторая) // Общественные науки и современность. 2010. № 4. С. 5—17.

Magun V. S., Rudnev M. G. (2010) Basic Values of Russians in the European Context. Article 2. *Social Sciences and Contemporary World*. No. 4. P. 5—17. (In Russ.)

Марабанец С. М. Труд в системе человеческих ценностей (материалы круглого стола) // Человек. 2013. № 4. С. 57—69, № 5. С. 21—30.

Marabanec S. M. (2013) Labor in the system of human values. Round table materials. *Chelovek*. No. 4. P. 57—69. No. 5. P. 21—30. (In Russ.)

Печеркина И. Ф., Ромашкина Г. Ф. Характеристики связанности регионального социального пространства // Вестник Тюменского государственного университета. 2016. Т. 2. № 3. С. 39—52.

Pecherkina I. F., Romashkina G. F. (2016) Characteristics of connectivity of regional social space. *Bulletin of the Tyumen State University*. Vol. 2. No 3. P. 39—52. (In Russ.)

Семенова Л. А. Особенности профессионально-трудового самоопределения молодежи // Вестник Института социологии. 2011. № 2. С. 87—105.

Semenova L. A. (2011) Peculiarities of the vocational and labor self-determination of young people. *Vestnik Instituta Sotziologii*. № 2. P. 87—105. (In Russ.)

Соловейкина И. Б. Состояние и перспективы развития рынка труда Тюменской области // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 2. С. 155—163.

Solovejkina I. B. (2015) The state and prospects of development of the labour market of the Tyumen region. *Herald of Omsk University. Series «Economics»*. No. 2. P. 155—163. (In Russ.)

Социокультурная динамика — портрет Тюменской области: коллективная монография / науч. ред. Г. Ф. Ромашкина, В. А. Давыденко. Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета. 2015.

Sociocultural dynamics — a portrait of the Tyumen region: collective monograph (2015) / ed. by G. F. Romashkina, V. A. Davydenko. Tyumen: Tyumen State University Press.

Тарасова А. Н., Андрианова Е. В. Инновационная активность и внутриорганизационное доверие: проблема взаимосвязи // Власть. 2016. № 11. С. 130—137.

Tarasova A. N., Andrianova E. V. (2016) Innovative activity and intra-organizational trust: the problem of interrelations. *Power*. No. 11. P. 130—137. (In Russ.)

Тарасова А. Н., Андрианова Е. В. Основные механизмы вовлечения в неформальную занятость различных социально-демографических групп населения // Вестник Тюменского государственного университета. 2017. Т. 3. № 2. С. 53—65.

Tarasova A. N., Andrianova E. V. (2017) The main mechanisms of involving various socio-demographic groups in informal employment. *Bulletin of the Tyumen State University*. Vol. 3. No. 2. P. 53—65. (In Russ.)

Темницкий А. Л. Особенности трудового поведения наемных работников // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / под ред. проф. Р. М. Нуреева. М. : МОНФ. 2001. С. 164—173.

Temnitskij A. L. (2001) Specifics of labor behavior of employees. In: *Economic subjects of post-Soviet Russia (institutional analysis)* / Ed. by R. M. Nureeva M.: MONF. P. 164—173. (In Russ.)

Темницкий А. Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. № 12. С. 35—42.

Temnitskij A. L. (2011) Self-reliance in work as a factor in the formation of the subjectivity of the workers of Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. No. 12. P. 35—42. (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Динамика нормативно-ценностных систем россиян и перспективы модернизационного проекта // Вестник Института социологии. 2011. № 3. С. 10—27.

Tikhonova N. E. (2011) Dynamics of normative value systems and prospects of Russian modernization project. *Vestnik Instituta sotsiologii*. No. 3. P. 10—27. (In Russ.)

Фомченкова Г. А. Трансформация ценностных ориентаций молодежи: межпоколенческое сопоставление // Власть. 2012. № 12. С. 119—123.

Fomchenkova G. A. (2012) Transformation of value orientations of young people: intergenerational juxtaposition. Vlast'. No. 12. P. 119—123. (In Russ.)

Черников Б. Н. Трансформация системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2014. № 3 (27). С. 45—51.

Chernikov B. N. (2014) Transformation of the system of labor values in the emerging labor paradigm. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika — Tomsk State University Journal of Economics. No. 3 (27). P. 45—52. (In Russ.)

Aszkowski K., Kaźmierczyk J., Nowak D. Aktywność uczniów szkół średnich w olimpiadach ekonomicznych jako motywator przedsiębiorczości w: Janusz Teczek, Janusz Czekaj (red.), Zarządzanie intensyfikujące rozwój gospodarczy, Biuro Projektu Nauka i Gospodarka, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków, 2010. P. 423—433.

Aszkowski, K., Kaźmierczyk, J., Nowak, D. (2010) Activity of high school students in economic olympics as an entrepreneur motivator in: Janusz Teczek, Janusz Czekaj (ed.), Management intensifying economic development, Biuro Projektu Nauka i Gospodarka, Biuro Projektu Nauka i Gospodarka, Cracow University of Economics, Cracow. P. 423—433.

Davydenko V., Kaźmierczyk J., Romashkina G., Żelichowska E. (2017) Diversity of Employee Incentives from The Perspective of Banks Employees in Poland. Empirical Approach, Entrepreneurship and Sustainability Issues. Vol. 5. No. 1. P. 116—126.

Hofstede G. (2003) Culture's consequence: comparing values, behaviours, institutions and organizations across nations. New York: SAGE.